

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2022.6.24>

W SPRAWIE CHARAKTERYSTYKI STANU REGULACJI PRAWNEJ NIETYPOWYCH FORM ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW NAJEMNYCH

Oleksandr Husarov

przewodniczący Peczenizkiej Zjednoczonej Hromady Terytorialnej, kandydat nauk prawnych, doktorant Charkowskiego Narodowego Uniwersytetu Spraw Wewnętrznych (Charków, Ukraina)

ORCID ID: 0000-0001-7493-1789

oleksandrhusarov@ukr.net

Adnotacja. W artykule, opierając się na analizie poglądów naukowych naukowców i norm obowiązującego prawa Ukrainy, przedstawiono charakterystykę współczesnego stanu regulacji prawnej nietypowych form zatrudnienia. Podkreślono, że obecne prawo pracy nie reguluje jakościowo takich form nietypowego zatrudnienia jak: praca zdalna, praca nakładcza i praca z elastycznym reżimem czasu pracy. Należy zauważyć, że luka ta wymaga usunięcia poprzez opracowanie i przyjęcie jednolitego aktu prawnego, którego normy będą miały na celu regulację nietypowych form zatrudnienia. Stwierdzono, że obecne prawo pracy nie reguluje jakościowo pracy zdalnej, pracy nakładczej, a także pracy z elastycznym reżimem czasu pracy. Kwestie te są jedynie powierzchownie uporządkowane przez przepisy poszczególnych artykułów obowiązującego Kodeksu Ustaw o Pracy, który, nawiasem mówiąc, jest przestarzały, co znacznie komplikuje procesy regulacji pracy badanej kategorii pracowników najemnych. Ponadto inne akty prawne również nie zwracają wystarczającej uwagi na nietypowe formy zatrudnienia.

Słowa kluczowe: regulacje prawne, nietypowe formy zatrudnienia, pracownicy najemni, praca zdalna, praca nakładcza.

TO CHARACTERIZE THE STATE OF LEGAL REGULATION OF NON-TYPICAL FORMS OF EMPLOYMENT OF EMPLOYEES

Oleksandr Husarov

Head of Pecheneg OTG, Candidate of Legal Sciences, Doctoral Student of Kharkiv National University of Internal Affairs (Kharkiv, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0001-7493-1789

oleksandrhusarov@ukr.net

Abstract. The article, based on the analysis of the scientific views of scientists and the norms of the current legislation of Ukraine, describes the current state of legal regulation of atypical forms of employment. Attention is focused on the fact that the current labor legislation does not adequately regulate such forms of atypical employment as remote work, home work and work with flexible working hours. It was noted that this gap needs to be eliminated through the development and adoption of a single legislative act, the norms of which were aimed at regulating atypical forms of employment. It was concluded that the current labor legislation does not adequately regulate remote work, home work, as well as work with flexible working hours. These issues are only superficially regulated by the provisions of individual articles of the current Code of Labor Laws, which, by the way, is outdated, which significantly complicates the processes of labor regulation of the studied category of employees. In addition, other legislative acts also do not pay enough attention to atypical forms of employment.

Key words: legal regulation, atypical forms of employment, hired workers, remote work, home work.

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ СТАНУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Oleksandr Husarov

голова Печенізької ОТГ, кандидат юридичних наук, докторант Харківського національного університету внутрішніх справ (Харків, Україна)

ORCID ID: 0000-0001-7493-1789

oleksandrhusarov@ukr.net

Анотація. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України, надано характеристику сучасному стану правового регулювання нетипових форм зайнятості. Акцентовано увагу на тому, що діюче трудове законодавство недостатньо якісно регулює такі форми нетипової зайнятості, як: дистанційну роботу, надомну працю та роботу із гнучким режимом робочого часу. Відмічено, що ця прогалина потребує усунення шляхом розробки та прийняття єдиного законодавчого акту, норми якого будуть спрямовані на регулювання нетипових форм зайнятості. Зроблено висновок, що діюче трудове законодавство недостатньо

якісно регулює дистанційну, надомну працю, а також роботу із гнучким режимом робочого часу. Ці питання лише поверхнево впорядковуються положеннями окремих статей діючого Кодексу законів про працю, який, доречі, є застарілим, що значно ускладнює процеси регулювання праці досліджуваної категорії найманих працівників. Окрім того, в інших законодавчих актах також недостатньо уваги приділяється нетиповим формам зайнятості.

Ключові слова: правове регулювання, нетипові форми зайнятості, наймані працівники, дистанційна робота, надомна робота.

Постановка проблеми. В останні роки нетипові форми зайнятості, зокрема такі, як надомна праця, дистанційна робота та робота із гнучким робочим часом, активно розвиваються. Чого, на жаль, не можна сказати про правове регулювання суспільних відносин у цій сфері. Правове регулювання нетипових форм зайнятості найманих працівників являє собою здійснюваний за допомогою норм чинного трудового законодавства регулюючий та упорядковувальний вплив права на трудові правовідносини, які виникають між роботодавцями та працівниками, а відтак, від якості та ефективності такого правового регулювання, на пряму залежить стан забезпечення трудових прав працівників при нетипових формах зайнятості.

Стан дослідження. В умовах сьогодення проблема регулювання нетипових форм зайнятості неодноразово ставала предметом дослідження багатьох науковців. Зокрема, їй приділяли увагу: В.Я. Буряк, О.О. Демченко, Ю.Ю. Кліменко, Н.В. Кохан, Я.А. Малихіна, К.Ю. Мельник, О.Г. Серета, А.В. Юдин та багато інших. Втім, незважаючи на суттєві теоретичні здобутки, у зазначеній сфері залишається велика кількість проблем теоретичного та практичного характеру.

Саме тому метою статті є: надати характеристику стану правового регулювання нетипових форм зайнятості найманих працівників.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження варто відзначити, що особливостями правового регулювання нетипових форм зайнятості найманих працівників є наступні: а) спрямоване на регулювання трудових правовідносин між найманими працівниками, які здійснюють трудову діяльність надомно чи дистанційно, та роботодавцями; б) за його допомогою вбачається можливим не просто упорядкувати суспільні відносини, а й забезпечити охорону та захист трудових прав суб'єктів трудового права; в) його ефективність на пряму залежить від якості правових норм; г) ключовим елементом відповідного регулювання є нормативно-правовий акт. Останні, на нашу думку, найбільш доцільно розглядати в залежності від їх юридичної сили.

З огляду на вказану вище логіку, в першу чергу слід приділити увагу Основному Закону нашої держави – Конституції України. Конституція – це «закон законів», вона не може бути змінена звичайним законом, і внесення змін до неї зумовлює внесення змін до тих законів і підзаконних актів, що діяли на той час. Доктор юридичних наук, професор, Ю.М. Тодика, справедливо відмічає, що від існуючих у державі численних законів Конституція відрізняється тим, що вона є головним джерелом конституційного права, в якому в систематизованій формі закріплені найважливіші правові норми держави і який підноситься над усіма іншими законами через значення норм, правил, що в ній містяться, і особливих гарантій їх реалізації. На відміну від інших галузевих законів конституція регулює надзвичайно широке коло суспільних відносин, які охоплюються терміном «державний устрій» (Тодика, Журавський, 2002: 55). Тож, в Основному Законі закріплюються найбільш важливі та значимі аспекти регулювання суспільних відносин, в тому числі й у сфері праці. Зокрема, даному аспекту присвячено статті 43-45 Конституції. Так, відповідно до статті 43 кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється (Конституція України, 1996). Окрім того, Конституцією України передбачено, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (стаття 44). Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Заборона страйку можлива лише на підставі закону (Конституція України, 1996).

Важливу групу нормативних документів складають міжнародні нормативно-правові акти. Міжнародно-правовий акт є результатом діяльності міжнародного правотворчого органу, що видає офіційний документ, юридична сила якого поширюється на територію двох та більше держав. Міжнародно-правовий акт приймається одностороннім рішенням спеціального міжнародного правотворчого органу (Лук'янчиков, Новіков, Карелов, Машика, 2018). Такий правотворчий орган на сьогодні діє в Європейському Союзі. Ним є Європейський парламент, який приймає регламенти та директиви. У свою чергу, міжнародний договір являє собою насамперед міждержавну угоду та не може мати обов'язковий характер навіть для держав – членів міжнародних організацій. Міжнародні договори можуть укладатися також між державами та міжнародними організаціями. Міжнародний договір – угода між державами та/або міжнародними організаціями, що регулює їхні взаємні або багатосторонні міжнародні відносини, встановлюючи для її учасників відповідні права та обов'язки (Лук'янчиков, Новіков, Карелов, Машика, 2018).

Ключовим суб'єктом, діяльність якого спрямована на розробку міжнародних нормативно-правових актів є Міжнародна організація праці (далі – МОП). МОП засновано в 1919 р. з метою міжнародного співробітництва для забезпечення тривалого миру та ліквідації соціальної несправедливості шляхом покращання умов праці. Історія створення цієї організації є складною та насиченою багатьма подіями, що нерозривно

пов'язані з найбільш важливими етапами світового розвитку в нові та новітні часи. Традиційно називаються чотири основних фактори чи мотиви створення МОП: гуманістичний (що полягає в неприйнятності існування експлуатації та соціальної несправедливості); внутрішньополітичний (без поліпшення умов життя і праці боротьба працівників за свої права може набрати революційних форм, що порушить мир і гармонію у світі); економічний (соціальні реформи впливають на конкурентоспроможність національних економік) та зовнішньополітичний мотив (загального і тривалого миру можна досягти тільки на основі соціальної справедливості) (Древаль, Лінецький, 2017). Міжнародний договір може мати різні найменування: договір, угода, конвенція, пакт, трактат, хартія, комюніке, протокол, декларація, статут тощо, або бути без назви. В контексті представленої проблематики йдеться саме про Конвенції.

Так, в першу чергу слід вказати Конвенцію МОП «Про надомну працю». У відповідності до вказаного нормативно-правового акту, кожний член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, визнає, провадить і періодично переглядає національну політику в галузі надомної праці, спрямовану на поліпшення становища надомників, консультуючись при цьому з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, а також з організаціями, які займаються проблемами надомників, і з організаціями роботодавців, які надають роботу надомникам, де такі організації є (Конвенція про надомну працю, 1996). Національна політика в галузі надомної праці повинна, в міру можливості, сприяти рівності у ставленні між надомниками та іншими найманими працівниками з урахуванням особливостей надомної праці і, в міру потреби, умов, які діють щодо такого самого або аналогічного виду роботи, виконуваної на підприємстві. Рівність у ставленні повинна заохочуватися, зокрема, щодо: а) права надомників на створення організацій або вступ до організацій за їхнім власним вибором та на участь у діяльності таких організацій; б) захисту від дискримінації в галузі праці й занять; с) захисту в галузі безпеки та гігієни праці; d) оплати праці; e) захисту шляхом встановлених законодавством систем соціального забезпечення; f) доступу до професійної підготовки; g) мінімального віку приймання на роботу чи допуску до трудової діяльності; і h) захисту материнства (Конвенція про надомну працю, 1996). Національна політика в галузі надомної праці повинна проводитись за допомогою законодавства, колективних договорів, арбітражних рішень чи будь-яким іншим належним способом, що відповідає національній практиці. Слід вживати належних заходів для того, щоб статистика праці охоплювала, по можливості, надомну працю. Національне законодавство щодо безпеки та гігієни праці застосовується до надомної праці, беручи до уваги її особливості, і встановлює умови, за яких певні види робіт і використання певних речовин можуть заборонятися стосовно надомної праці з причин безпеки і захисту здоров'я (Конвенція про надомну працю, 1996).

Наступним міжнародним документом є Конвенція «Про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів)», яка досі є не ратифікованою в нашій державі. У вказаному нормативно-правовому акті вперше на міжнародному рівні були закріплені гарантії оплати праці всіх видів надомних працівників. Так, відповідно до статті 12 вказаного міжнародного нормативно-правового акта, домашні працівники отримують свою винагороду в національній валюті регулярно раз на місяць. Слід відмітити, що національними законодавчими актами, нормативними правовими актами, колективними договорами або арбітражними рішеннями може передбачатися можливість виплати певної частини заробітної плати домашнім працівникам у натуральному виразі, на умовах не менш сприятливих ніж ті, які звичайно застосовуються щодо інших категорій працівників за умови, що приймаються заходи, що забезпечують, щоб такі платежі в натурі були узгоджені з працівником, щоб вони були призначені для його особистого використання та в його особистих інтересах і щоб їх грошова ціна була справедливою та обґрунтованою (Конвенція № 189 Про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів), 2011). Не можна оминати увагою статті 13 Конвенції, відповідно до якої кожен домашній працівник має право на безпечні та здорові умови праці. Кожна держава-член, відповідно до своїх законодавчих актів, національними правовими актами та практикою, приймає діючі заходи з належним обліком специфіки домашньої праці з метою забезпечення охорони праці та здоров'я домашніх працівників (Конвенція № 189 Про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів), 2011).

Окрім того, необхідно вказати Рекомендацію МОП щодо надомної праці № 184, відповідно до якої кожна держава-член повинна у співробітництві з організаціями роботодавців і працівників надавати сприяння і підтримку програмам, які: а) інформують надомників щодо їхніх прав і цієї допомоги, якою вони можуть користуватися; б) привертають увагу організацій роботодавців і працівників, неурядових організацій і громадськості в цілому до проблем, пов'язаних з надомною працею; с) полегшують об'єднання надомників в організації за їхнім власним вибором, включаючи кооперативи; d) забезпечують одержання надомниками професійної підготовки з метою підвищення їхньої кваліфікації (включаючи нетрадиційні спеціальності, навички управління і ведення переговорів), продуктивності праці, розширення можливостей працевлаштування і здатності займатися діяльністю, що приносить доход; e) забезпечують таку професійну підготовку, яка проводиться, по можливості, у безпосередній близькості від місця проживання працівників і не потребує виконання непотрібних формальних умов; тощо (Рекомендація щодо надомної праці № 184, 1996).

Таким чином, на міжнародному рівні питанню нетипових форм зайнятості приділяється суттєва увага. Зазначене підтверджується тим, що в останні роки такий вид зайнятості все активніше використовується, що, зокрема, було обумовлено пандемією COVID-19. Втім, на жаль, в Україні положення вказаних міжнародних нормативно-правових актів не достатнім чином втілені у життя, що підтверджується недосконалістю загального трудового законодавства нашої країни.

Зокрема, у КЗпП регулюванню дистанційної роботи присвячено лише одну статтю 60², в якій зазначається, що дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин (Кодекс законів про працю України, 1971). Укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється. У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу. За погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу (Кодекс законів про працю України, 1971).

Варто вказати положення статті 60, відповідно до якої гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу. Гнучкий режим робочого часу передбачає: 1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки. При цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини; 2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу; 3) час перерви для відпочинку і харчування. Гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці (Кодекс законів про працю України, 1971). У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачених завдань роботодавець може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальний режим роботи на підприємстві, в установі, організації. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

Що ж стосується звичайних законодавчих актів, то у таких законах, як: «Про оплату праці» від 24.03.1995 №108/95-ВР; «Про охорону праці» від 14.10.1992 №2694-ХІІ, «Про відпустки» від 15.11.1996 №504/96-ВР; тощо, про регулювання праці працівників нетипових форм зайнятості фактично не йдеться. Окремі питання щодо регулювання праці досліджуваної категорії найманих працівників розкриваються у положеннях підзаконних нормативно-правових актів. До прикладу, варто вказати Положення «Про умови праці надомників» від 29 вересня 1981 року. Втім, вказаний нормативно-правовий акт було прийнято ще за часів радянського союзу, а тому більшість його положень що стосуються організації та оплати праці надомників не відповідають реаліям та вимогам сьогодення.

Висновок. Таким чином, проведене наукове дослідження дає змогу констатувати той факт, що на сьогоднішній день стан правового регулювання нетипових форм зайнятості найманих працівників можна оцінити неоднозначно. Так, з одного боку існує низка Конвенцій МОП, норми яких спрямовані на регулювання праці досліджуваної категорії працівників, втім не всі з них є ратифікованими. А з іншої сторони діюче трудове законодавство недостатньо якісно регулює дистанційну, надомну працю, а також роботу із гнучким режимом робочого часу. Ці питання лише поверхнево впорядковуються положеннями окремих статей діючого Кодексу законів про працю, який, доречі, є застарілим, що значно ускладнює процеси регулювання праці досліджуваної категорії найманих працівників. Окрім того, в інших законодавчих актах також недостатньо уваги приділяється нетиповим формам зайнятості. Саме тому, перспективним напрямом наукових пошуків, а також діяльності законодавця є вдосконалення діючої теоретичної, а також нормативної бази регулювання нетипових форм зайнятості найманих працівників.

Список використаних джерел:

1. Конституційне право України: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / За ред. академіка АПрН України, доктора юридичних наук, професора Ю.М. Тодики, доктора юридичних і політичних наук, професора В.С. Журавського. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2002. 544 с.
2. Лук'янчиков О.М., Новіков Д.О., Карелов К.Ю., Машика В.Т. Правознавство (профільний рівень) : підруч. Харків : Вид-во «Ранок», 2018. 256 с.
3. Древаль Ю.Д., Лінецький Л.М. Особливості створення та початку діяльності Міжнародної організації праці (до століття проведення першої сесії Міжнародної конференції праці). *Теорія та практика державного управління*. 2017. № 4. (59). URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/7953/1/02.pdf>
4. Конвенція № 189 Про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів). Конвенція Міжнародної організації праці; від 16.06.2011 № 189. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530/conv

5. Рекомендація щодо надомної праці № 184 / Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 20.06.1996 № N 184. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100/conv#Text
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII.
7. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР.
8. Конвенція про надомну працю № 177 / Міжнародний документ від 20.06.1996 № 177. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327/conv#Text

References:

1. Konstytutsiine pravo Ukrainy [Constitutional law of Ukraine]: Pidruchnyk dlia studentiv vyshchych navchalnykh zakladiv / Za red. akademika APrN Ukrainy, doktora yurydychnykh nauk, profesora Yu.M. Todyky, doktora yurydychnykh i politychnykh nauk, profesora V.S. Zhuravskoho. K.: Vydavnychi Dim «In Yure», 2002. 544 p. [in Ukrainian].
2. Lukianchykov O.M., Novikov D.O., Karelov K.Iu., Mashyka V.T. Pravoznavstvo (profilnyi riven) [Legal studies (specialist level)]: pidruch. Kharkiv : Vyd-vo «Ranok», 2018. 256 p. [in Ukrainian].
3. Dreval Yu.D., Linetskyi L.M. Osoblyvosti stvorennia ta pochatku diialnosti Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi (do stolittia provedennia pershoi sesii Mizhnarodnoi konferentsii pratsi) [Peculiarities of creation and start of activities of the International Labor Organization (to the centenary of the first session of the International Labor Conference)]. *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia*. 2017. № 4. (59). URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/7953/1/02.pdf> [in Ukrainian].
4. Konventsiiia № 189 Pro hidnu pratsiu domashnikh pratsivnykiv (frilanseriv) [Convention No. 189 On decent work for domestic workers (freelancers)]. Konventsiiia Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi; vid 16.06.2011 № 189. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530/sonv [in Ukrainian].
5. Rekomendatsiia shchodo nadomnoi pratsi № 184 [Recommendation on home work No. 184] / Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi; Rekomendatsii, Mizhnarodnyi dokument vid 20.06.1996 № N 184. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100/conv#Text [in Ukrainian].
6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine] vid 10.12.1971 № 322-VIII. [in Ukrainian].
7. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine] vid 28.06.1996 № 254k/96-VR. [in Ukrainian].
8. Konventsiiia pro nadomnu pratsiu № 177 [Convention on Homework No. 177] / Mizhnarodnyi dokument vid 20.06.1996 № 177. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327/conv#Text [in Ukrainian].